



# Événements familiaux et congés spéciaux ?

**CONGÉS** Publié samedi 29 juillet 2023 / par Secteur juridique

Sur présentation d'un justificatif et à sa demande, tout salarié sans condition d'ancienneté a droit au minimum à :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le mariage ou le remariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS. Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;
- 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. À ces 7 jours ouvrés s'ajoutent un congé de 8 jours ouvrables pour le deuil d'un enfant de moins de 25 ans, qui doit être pris dans un délai d'un an à compter du décès. Il peut être fractionné en deux périodes maximum. Chacune de ces périodes doit être d'une durée au moins égale à une journée. Le salarié prenant un congé de deuil d'un enfant de moins de 25 ans doit informer son employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.



Les jours de congés mentionnés sont des jours ouvrables (art. L 3142-1 et s. du Code du travail).

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut améliorer (et non réduire) ces jours de congés pour événements familiaux ou prévoir d'autres cas ouvrant droit à des congés.

Ces jours d'absence ne doivent entraîner aucune réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel (mais pas pour l'ancienneté, ni pour le calcul des heures supplémentaires).

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Sauf règles particulières, le jour d'absence autorisé doit être pris dans un délai raisonnable par rapport à l'évènement considéré (par exemple, le jour d'absence peut être pris la veille ou le lendemain de l'évènement justifiant l'absence). Il n'a pas à être pris nécessairement le jour de l'évènement le justifiant. Si le salarié ne prend pas ces jours, il ne peut prétendre à la place à une indemnité compensatrice. Si le salarié est déjà absent pour X raison au moment de l'évènement familial, il ne peut prolonger son absence de la durée prévue pour le congé. Le refus de l'employeur d'accorder le congé peut être contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond.

Tout salarié peut également bénéficier de jours d'absence non rémunérés en cas de maladie ou d'accident, constaté par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge.

La durée maximum de ce congé est de 3 jours par an, pouvant être portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans. Attention, le nombre de jours n'est pas octroyé par enfant.

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des durées d'absence supérieures et/ou la rémunération de ces absences.

## SECTEUR JURIDIQUE

[Programme des Stages juridiques 2023](#)

### ACTUALITÉS

Toute l'actualité  
InFO militante  
Communiqués de FO  
Éditoriaux de FO  
Dossiers  
Rapports financiers

### FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?  
Pourquoi adhérer  
Adhérer à FO

### VOS DROITS

Les Chiffres utiles  
Votre Fiche de paye  
Tous vos droits  
Veille juridique  
L'InFO des CSE  
Consommation  
Vos impôts

### NOUS SUIVRE

### NOTRE NEWSLETTER

Votre email



### NOS ACTIONS

Le groupe FO au CESE  
Campagnes  
Entre Militants  
Outils syndicaux  
Vidéos & Interviews  
« Bienvenue dans le monde du travail »